

понимание того, что без государственной поддержки и использования зарубежного опыта данную проблему не решить.

Библиографический список

1. Книга и чтение в культурном пространстве России // Университетская книга: информационно-аналитический журнал. – URL: <http://www.unkniga.ru/ostraya-tema/2759-kniga-i-chtenie-v-kulturnom-prostranstve-rossii.html>.

2. Журнал Newsweek представил список из 100 лучших книг всех времён // Гуманитарные технологии: информационно-аналитический портал. – URL: <http://gtmarket.ru/news/culture/2009/07/09/2093>.

3. Орхан Памук: «Когда голос писателя перестанут слышать, я все равно продолжу писать» // РБК. – URL: <http://style.rbc.ru/view/books/581b35a59a79470deaaf6fa0>.

4. В Румынии можно не платить за проезд, если всю дорогу читаешь книгу // Joinfo.ua: независимое новостное интернет-издание. – URL: http://joinfo.ua/sociaty/1114515_V-Ruminii-platit-proezd-dorogu-chitaesh-knigu.html.

ТЕНДЕНЦИИ И МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ГРНТИ 14.35.01

УДК 159.947.5 + 378.12

Е.С. Щепин
И.А. Петрикеева
УГЛТУ, Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УГЛТУ

Представлены результаты исследования мотивации труда преподавателей ФСПО «УГЛТУ» в 2016 году. Проведен сравнительный анализ результатов данного исследования с результатами исследований мотивации труда преподавателей УГЛТУ в 2007 и 2014 годах.

Ключевые слова: мотивация педагогической деятельности, удовлетворенность трудом, внутренняя и внешняя мотивация.

В 2016 году на факультете среднего профессионального образования Уральского государственного лесотехнического университета (ФСПО «УГЛТУ») было проведено исследование мотивации труда преподавательского состава. В качестве инструментов исследования использовались тестовая методика К. Замфир на определение структуры мотивации и опросник, составленный Т.Б. Голубевой. В исследовании приняли участие все преподаватели ФСПО «УГЛТУ» (14 человек). Характеристики выборки приведены в таблице 1.

В основу методики К. Замфир положена концепция внутренней и внешней мотивации. Внутренняя мотивация предполагает, что профессиональная деятельность значима для личности сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, выходящих за рамки самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае проявляется внешняя мотивация. Внешние мотивы подразделяются на внешние положительные и внешние отрицательные мотивы.

Таблица 1

Характеристика выборки, в %

Критерии	%
Возраст:	
до 45 лет	21
после 45 лет	79
Пол:	
мужчины	35
женщины	65
Квалификация (наличие ученой степени):	
кандидат наук	21
доктор наук	0
Общий стаж педагогической работы:	
менее 10 лет	7
более 10 лет	93
Стаж работы в УГЛТУ:	
менее 5 лет	28
более 5 лет	72

После проведения методики среди преподавателей ФСПО «УГЛТУ» проводим обработку полученных данных.

1. Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ)

в соответствии со следующими ключами (выводится среднее арифметическое):

- 1) $BM = (\text{оценка п. 6} + \text{оценка п. 7})/2$;
- 2) $BPM = (\text{оценка п. 1} + \text{оценка п. 2} + \text{оценка п. 5})/3$;
- 3) $BOM = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$.

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (возможно и дробное).

2. На основе полученных данных определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой соотношение трех видов мотивации: BM, BPM и BOM.

К оптимальным следует отнести следующие два типа мотивационных комплексов:

- 1) мотивационный комплекс № 1: $BM > BPM > BOM$;
- 2) мотивационный комплекс № 2: $BM = BPM > BOM$;
- 3) наименее оптимальным является мотивационный комплекс № 3: $BOM > BPM > BM$.

При интерпретации учитывается не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один вид мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Например, нельзя считать абсолютно одинаковыми два ниже приведенных мотивационных комплекса $BOM > BPM > BM$:

- 1) вариант 1 : $5 > 2 > 1$;
- 2) вариант 2 : $4 > 3 > 2$.

И первый, и второй комплексы относятся к одному неоптимальному типу мотивации. Но в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее чем во втором. Во втором случае, по сравнению с первым, имеет место снижение показателя отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

Следовательно, второй вариант предпочтительнее, и он, оставаясь неоптимальным, показывает, что при принятии необходимых мер респонденты имеют больше возможностей для выхода на оптимальный тип мотивационного комплекса.

Применительно к нашему исследованию получились следующие результаты:

- 1) $BM = 4,3$ балла;
- 2) $BPM = 4$ балла;
- 3) $BOM = 4,5$ балла.

Для более полной и точной картины среди 14 респондентов – преподавателей ФСПО «УГЛТУ» – выделим подгруппы тех, кто по

всем трем типам мотивации (ВМ, ВПМ и ВОМ) ответил сходным образом, и подсчитаем процент каждой подгруппы в общем количестве опрошенных.

Таблица 2

Сравнительный анализ мотивационных комплексов преподавателей ФСПО «УГЛТУ»

Мотивационный комплекс	% от общего числа респондентов
ВОМ = ВПМ < ВМ (4,2 = 4,2 < 4,7)	43
ВОМ > ВПМ < ВМ (4,7 > 4,1 < 4,8)	36
ВОМ > ВПМ > ВМ (4,5 > 3,9 > 3,7)	21

Из таблицы 2 видно, что ни один из полученных мотивационных комплексов не является оптимальным. Но первый и второй мотивационные комплексы имеют сильную внутреннюю мотивацию. Вместе они формируют прочную мотивационную основу (79 %): внутренняя мотивация превалирует над остальными, а внешняя положительная мотивация лишь незначительно уступает внешней отрицательной мотивации. Третий комплекс является неоптимальным, но число респондентов этого мотивационного типа составляют меньшинство (21 %).

Для всех трех групп респондентов получается следующий обобщенный мотивационный комплекс: ВОМ > ВПМ < ВМ.

В баллах: 4,5 > 4 < 4,3

Внутренняя мотивация больше внешней положительной мотивации, но меньше чем внешняя отрицательная мотивация. В результате обнаруженный в ходе исследования мотивационный комплекс тяготеет к наименее оптимальному мотивационному комплексу № 3.

Правда, здесь есть и положительные моменты. Во-первых, внутренняя мотивация приблизительно равна внешней положительной мотивации. Во-вторых, внешняя отрицательная мотивация ненамного превосходит внешнюю положительную и внутреннюю мотивацию.

Низкий показатель внешней положительной мотивации обусловлен низким баллом по п. 1: «Денежный заработок» – около 3 баллов. Кроме того, было выявлено стремление избежать наказания и

неприятностей не от непосредственного руководства факультета или вуза, а от вышестоящих инстанций (сокращение ставок, снижение заработной платы). При изменении ситуации «наверху» можно рассчитывать на оптимальный мотивационный комплекс, когда внутренняя и внешняя положительные мотивации превысят внешнюю отрицательную мотивацию.

Проведенный среди респондентов опрос с использованием опросника Т.Б. Голубевой позволил не только уточнить и дополнить результаты, полученные с использованием методики К. Замфир, но и сравнить результаты опроса 2016 года с опросами преподавателей УГЛТУ в 2007 и 2014 годах [1, 2], выявить динамику привлекательности преподавательского труда, степень удовлетворенности трудом и другие важные показатели мотивации труда преподавателей УГЛТУ.

Представим сравнительную характеристику отдельных показателей мотивации труда преподавателей УГЛТУ в 2007, 2014 и 2016 годах.

Таблица 3 демонстрирует катастрофическое падение реальных возможностей повышения квалификации преподавателями с 65 % (в 2007 году) до 21 % (в 2016 году). Меньше четверти респондентов в 2016 году оценило возможность повышения квалификации как реальную. В качестве причин многие указали, что квалификация не даст им ощутимых результатов (продвижения по карьере, существенной прибавки к зарплате, высокой востребованности в научной среде), отметили отсутствие достаточного количества времени и материальной базы. Один человек (7 %) отметил, что в силу пенсионного возраста его все устраивает, и он хотел бы свое свободное время посвятить семье.

Таблица 3

Перспективы повышения квалификации:
получение ученых степеней, званий (указать только одну позицию)

Характеристика	2007 год, %	2014 год, %	2016 год, %
Не хочу повышать квалификацию	0	0	7
Хочу повысить квалификацию, но не имею такой возможности (указать причины)	Нет данных	Нет данных	29
Хочу повысить квалификацию, но не уверен в реальности своих планов (указать причины)	Нет данных	Нет данных	43
Хочу повысить квалификацию и имею реальную возможность сделать это	65	58	21

В целом, это коррелирует с результатами 2007 и 2014 гг., когда в качестве причин, которые мешают достичь желаемого, респонденты отмечали большую учебную нагрузку, бюрократию, финансовые проблемы, отсутствие денежных средств у вуза, сужение круга возможностей повышения квалификации [1].

Обобщенная характеристика привлекательных для респондентов особенностей преподавательского труда представлена в таблице 4.

Таблица 4

Наиболее привлекательные для респондентов
характеристики работы, в %

Характеристика	2007 год, %	2014 год, %	2016 год, %
Творческий характер работы	78	79	93
Работа с молодежью	68	58	57
Возможность реализации своих способностей	57	61	36
Возможность работать по гибкому графику	51	63	50
Длительный отпуск в летнее время	49	45	36
Работа в хорошем коллективе	46	71	79
Встречи с интересными людьми	38	37	50
Близость работы к месту жительства	14	34	36
Перспективность профессии	8	13	21
Продолжение семейных традиций	8	11	29
Возможность получать устраивающий вас доход	0	13	0
Престижность профессии в современном российском обществе	3	8	29
Меньшая ответственность перед администрацией по сравнению с работой на производстве	3	5	0
Меньшая ответственность перед обществом по сравнению с работой на производстве	0	3	0

Представленные в таблице данные относятся к трем группам характеристик труда: его содержанию, условиям и прочим характеристикам.

Рисунки 1–3 представляют вклад каждой группы характеристик в степень удовлетворенности респондентами трудом.

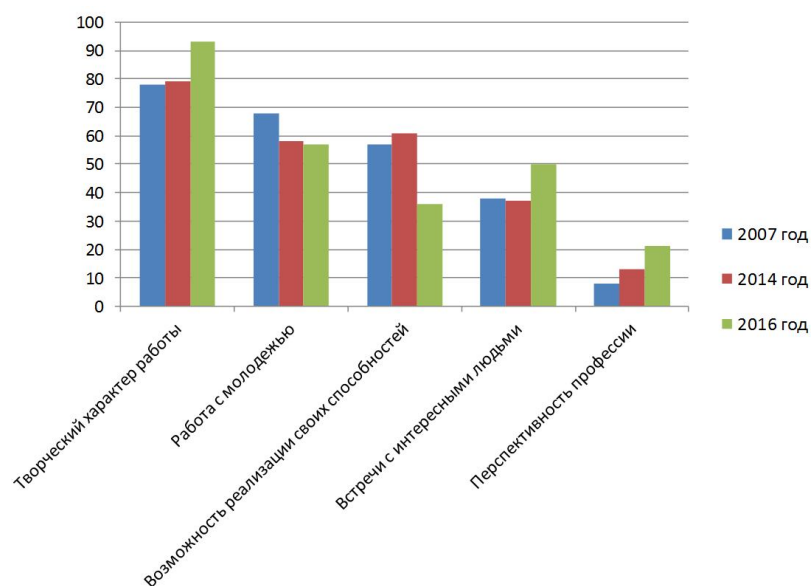


Рис. 1. Оценка респондентами отдельных показателей содержания преподавательского труда, в %

Мы видим, что самый высокий показатель во всех трех выборках – «творческий характер работы» (особенно он высок в 2016 году), что коррелирует с высоким уровнем внутренней мотивации, полученным по методике К. Замфир. Стабильно высокой является характеристика «работа с молодежью», занимающая в рейтинге 2007 года 2-е место, 5-е место в 2014 году и 3-е место в 2016 году.

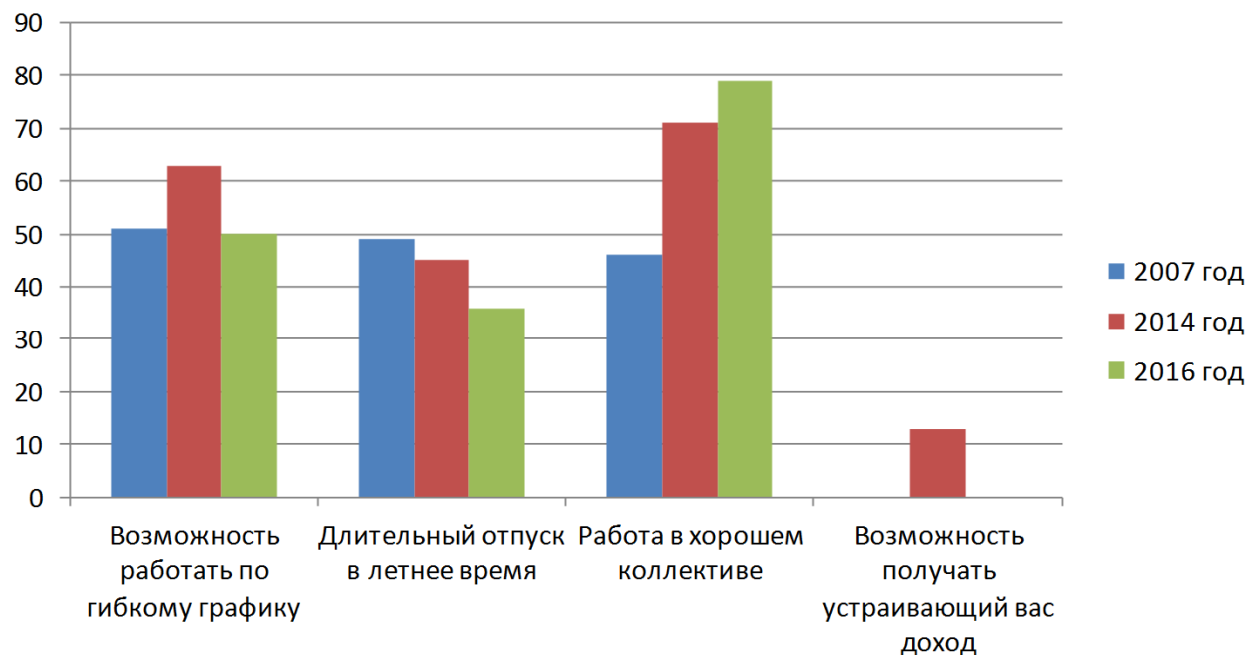


Рис. 2. Оценка респондентами условий труда, в %

В 2016 году самый высокий показатель «творческого характера работы» (93 % респондентов) дополняется высоким показателем «работы в хорошем коллективе» (79 %) и «работой с молодежью» (57 %). Но менее половины респондентов указали на возможность реализации способностей (36 %), престижность профессии (29 %) и перспективность профессии (21 %). Хотя последний показатель и показывает существенный рост в 2016 году.

Мы видим высокие показатели «работы в хорошем коллективе» и «возможности работать по гибкому графику» на фоне «невозможности получать устраивающий респондентов доход» (только в 2014 году 13 % выборки отмечало такую возможность). Последний показатель составляет самый существенный фактор неудовлетворенности трудом преподавателей УГЛТУ и определяет высокий уровень ВОМ по методике К. Замфир.

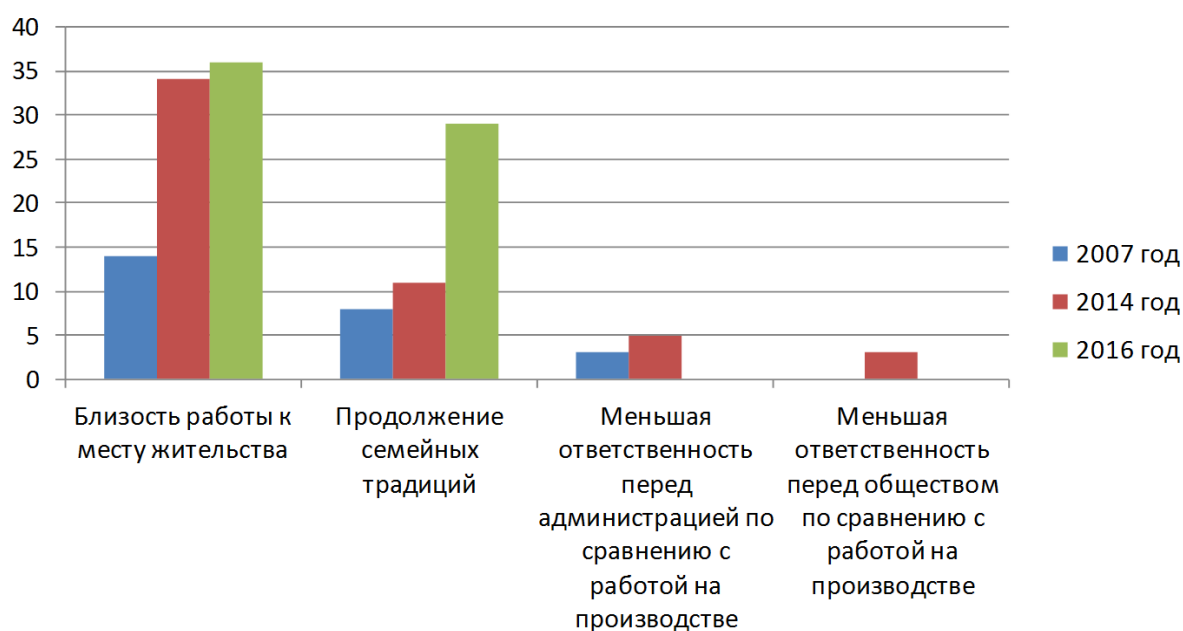


Рис. 3. Оценка респондентами других характеристик преподавательского труда, в %

Среди прочих привлекательных характеристик труда существенную роль играют «близость работы к месту жительства» и «продолжение семейных традиций» (оба показателя существенно возрастают к 2016 году).

В целом, высокие показатели удовлетворенности трудом респондентов определяются отдельными факторами содержания труда и его условий – топ-факторами (мотиваторами):

- творческий характер работы (83 % респондентов);
- работа с молодежью (61 %);
- возможность реализации своих способностей (51 %);
- встречи с интересными людьми (41 %).

Им явно уступают по значимости гигиенические факторы (факторы условий труда):

- работа в хорошем коллективе (65 % респондентов);
- возможность работать по гибкому графику (55 %);
- длительный отпуск в летнее время (43 %).

В таблице 5 представлены причины неудовлетворенности респондентов трудом (по трем выборкам).

В 2016 году самым высоким показателем неудовлетворенности трудом остается низкий заработок (71 %), втрое в сравнении с 2014 годом возрастает показатель «отсутствие льгот для сотрудников» (64 %). Показатели «большая загруженность в учебном процессе» и «большая бюрократическая работа» показывают тенденцию стабильного роста (в 3,57 раза и почти вдвое в сравнении с 2007 годом).

Таблица 5

Причины неудовлетворенности респондентов трудом, в %

Характеристика	2007 год, %	2014 год, %	2016 год, %
Низкий заработок	70	79	71
Отсутствие льгот для сотрудников	35	21	64
Транспортные проблемы	24	13	0
Большая бюрократическая работа	24	39	43
Непрестижность профессии в обществе	19	18	36
Большая загруженность в учебном процессе	14	29	50
Неритмичность учебной нагрузки	14	18	21
Отсутствие понимания в службах и отделах УГЛТУ	11	29	0
Отпуск только в летнее время, часто с разрывами	5	8	0
Не имею возможности реализовать свои способности	3	5	0
Большая ответственность перед обществом по сравнению с работой на производстве	3	11	0
Отсутствие поддержки в семье	0	3	36
Неинтересная работа	0	5	0
Бесперспективность	0	5	29
Не устраивает коллектив	0	1	0
Не сложились отношения с администрацией	0	8	0
Не складываются отношения с обучающимися	0	3	0

Таким образом, к общим тенденциям демотивации труда в высшей школе в последнее 10-летие следует отнести: стабильно низкий заработок преподавателей, слабую социальную защищенность, стабильно растущие показатели большой бюрократической работы (вдвое!) и большой загруженности в учебном процессе (втрое!), – что и объясняет высокий показатель внешней отрицательной мотивации в исследовании 2016 года. Всё это дополняется растущим «отсутствием поддержки в семье» (0 % – 3 % – 36 %), «непрестижностью профессии в обществе» (19 % – 18 % – 36 %) и «бесперспективностью» (0 % – 5 % – 29 %).

Можно сделать следующие выводы.

Профессиональный выбор педагогов УГЛТУ обусловлен, прежде всего, творческим характером работы, возможностью реализовать свои способности, работой в хорошем коллективе и с молодежью, общением и встречами с интересными людьми. В центре профессиональной мотивации преподавателей стоят мотивы, связанные с содержанием труда (стремление реализовать свое педагогическое призвание, передавать знания и опыт, самореализация в научно-педагогической деятельности) и условиями труда, специфичными для высшей школы (желание находиться в интеллектуальной среде, иметь возможность карьерного продвижения).

Однако низкий престиж преподавательского труда и другие причины неудовлетворенности преподавателей своей работой могут расцениваться как признаки кризиса мотивации профессиональной педагогической деятельности. Высока доля преподавателей, недовольных заработком и уровнем жизни, отсутствием должного взаимопонимания с управленческими структурами (особенно, федерального уровня), большим объемом бюрократической работы.

Резюмируя полученные данные, можно предложить следующие рекомендации по усилению мотивации профессиональной педагогической деятельности преподавателей УГЛТУ.

Рекомендации разделены на две категории – на те, которые относятся к российским органам государственной власти на местном, региональном и федеральном уровне, и на относящиеся к руководству российских вузов, в частности, руководству УГЛТУ.

К первой группе рекомендаций относятся:

1) повышение заработной платы, льготы для работников образования, увеличение финансирования вузов для создания прочной материальной базы, в том числе, закупка нового оборудования на образовательные и исследовательские цели;

2) снижение бюрократической нагрузки в виде отчетностей и излишних мер контроля со стороны государственных структур;

3) введение прогрессивной шкалы материальных вознаграждений преподавателей за педагогическую, методическую и научно-исследовательскую работу.

Выполнение этих рекомендаций будет способствовать повышению престижа профессии преподавателя и улучшению морального состояния педагогов.

Ко второй группе рекомендаций относятся:

1. Повышение материального положения преподавателей за счет регулярного материального вознаграждения. Дополнительным мотивом к профессиональному росту может служить восприятие обучения и повышения квалификации как перспективного способа повышения доходов.

2. Улучшение условий труда. Оно усиливает внешнюю положительную мотивацию преподавателей. Изучение условий труда на рабочем месте может проходить через беседы и опросы преподавателей. Это может позволить выявить более глубокие проблемы, связанные с мотивацией (человеческие взаимоотношения в коллективе, культуру организации, психологический климат и др.).

3. Различные формы морального поощрения. Следует предоставлять преподавателям возможность выполнения таких задач, которые помогут завоевать одобрение и признание (участие в научных конференциях, семинарах, симпозиумах, круглых столах, различных общественных мероприятиях).

Необходимо создать обстановку, в которой преподаватели высшей школы могли бы ощутить, что вуз ценит их вклад в рабочий процесс (периодически вручать грамоты, благодарности, награды).

При несовпадении взглядов преподавателей и руководства по вопросам организации труда важно проводить регулярные обсуждения и находить общее мнение.

4. Стимулирование познавательной мотивации преподавателей как стремления к творчеству и самосовершенствованию.

Необходимо предоставить преподавателям свободу в методах и средствах организации преподавательской и научно-исследовательской работы. Регулярно проводить тренинги и приветствовать обучение преподавателей с целью личного самосовершенствования.

5. Систематический мониторинг мотивационного климата вуза, разработка и осуществление стратегии управления мотивацией профессиональной деятельности преподавателей.

Мотивационный мониторинг позволит отслеживать мотивационные тенденции, оценить эффективность проводимых в вузе изменений, устранять непонимание между профессорско-преподавательским составом и руководством вуза, проводить реформы, максимально учитывая интересы преподавателей.

Можно надеяться, что исследования мотивации профессиональной педагогической деятельности примут систематический характер, будут способствовать выработке эффективных мер по повышению мотивации преподавателей и позволят улучшить мотивационный климат российского высшего образования в целом.

Библиографический список

1. Скоморохова Г.В. Исследование мотивации преподавательского труда профессорско-преподавательского состава УГЛТУ в 2007 и 2014 годах / Г.В. Скоморохова, И.А. Петрикеева // Лесотехнические университеты в реализации концепции возрождения инженерного образования: социально-экономические и экологические проблемы лесного комплекса: мат-лы X Междунар. науч.-техн. конф. – Екатеринбург: Урал. гос. лесотехн. ун-т, 2015. – С. 382–385.

2. Скоморохова Г.В. Особенности мотивационного ядра профессиональной деятельности преподавателей высшей школы УГЛТУ / Г.В. Скоморохова, И.А. Петрикеева // Лесотехнические университеты в реализации концепции возрождения инженерного образования: социально-экономические и экологические проблемы лесного комплекса: мат-лы X Междунар. науч.-техн. конф. – Екатеринбург: Урал. гос. лесотехн. ун-т, 2015. – С. 385–387.

ГРНТИ 14.3.07+04

УДК 378.147+316

И.А. Здорнов
Е.А. Калистратова
УГЛТУ, Екатеринбург

АКТИВИЗАЦИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ В УГЛТУ

Приведены результаты исследования эффективности организации научно-исследовательской работы, проанализированы пути ее развития для обучающихся, в том числе аспирантов, УГЛТУ.